

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E DE OUTORGA DE OPÇÕES E AÇÕES RESTRITAS
PARA A DIRETORIA**

SUMÁRIO

| | |
|--|---|
| 1. OBJETIVO..... | 2 |
| 2. PRINCÍPIOS | 2 |
| 3. CARGOS | 2 |
| 4. REMUNERAÇÃO FIXA E BENEFÍCIOS..... | 3 |
| 5. MOVIMENTAÇÕES INDIVIDUAIS..... | 3 |
| 6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - BÔNUS | 4 |
| 7. PLANO DE PAGAMENTO BASEADO EM AÇÕES | 6 |
| 8. OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES | 6 |
| 9. VIGÊNCIA E RESPONSABILIDADE..... | 6 |
| 10. HISTÓRICO..... | 7 |

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E DE OUTORGA DE OPÇÕES E AÇÕES RESTRITAS
PARA A DIRETORIA**

1. OBJETIVO

- 1.1.** Esta política estabelece as diretrizes para a determinação da remuneração dos membros da Diretoria estatutária da Ambev S.A. (“Companhia”), bem como da possibilidade de outorga de opções de compra de ações e outorga de ações restritas da Companhia a tais membros, visando o desenvolvimento dos executivos da Companhia de forma alinhada à geração de valor no longo prazo, com foco em resultados e com base em meritocracia (“Política”).
- 1.2.** A cada exercício social, o Conselho de Administração desdobrará a remuneração total da administração da Companhia aprovada pela Assembleia Geral para a Diretoria, observado o disposto nesta Política.

2. PRINCÍPIOS

- 2.1.** A determinação da remuneração dos diretores estatutários da Companhia deverá observar os seguintes princípios:
 - (i)** a remuneração é instrumento de atração e retenção de talentos;
 - (ii)** a remuneração deve ser competitiva em relação às sociedades que atuam no mesmo mercado em que se insere a Companhia (mercado de bens de grande consumo);
 - (iii)** a remuneração deve estar alinhada com a cultura de desempenho da Companhia, atribuindo-se maior ênfase a seu componente variável, baseado em resultados e desempenho excepcional;
 - (iv)** a remuneração deve proporcionar construção de valor a longo prazo;
 - (v)** a remuneração deve levar em conta o desempenho organizacional e o desempenho individual;
 - (vi)** a remuneração deve envolver o cascamenteamento de metas, de modo a criar alinhamento em toda a organização; e
 - (vii)** a remuneração deve estar atrelada ao sucesso da empresa a médio e longo prazo.

3. CARGOS

- 3.1.** De acordo com a organização dos cargos da Companhia em bandas, definida com base na metodologia de avaliação de cargos *Hay*, os membros da Diretoria da Companhia enquadram-se nas bandas 0, I e II, com exceção do Diretor Presidente Executivo, que se encontra no topo da estrutura hierárquica da Diretoria.

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E DE OUTORGA DE OPÇÕES E AÇÕES RESTRITAS
PARA A DIRETORIA**

4. REMUNERAÇÃO FIXA E BENEFÍCIOS

- 4.1. Faixas de Remuneração.** As faixas de remuneração dos diretores da Companhia são estabelecidas, pela área de Gente e Gestão, anualmente, com base em pesquisa de mercado, tomando-se como parâmetro a mediana identificada no mercado para cada banda (remuneração de referência do mercado ou ponto médio). Cada faixa de remuneração variará de 80% (limite inferior) a 120% (limite superior) do ponto médio referente à banda em questão.
- 4.2. Pro labore de Admissão.** Nos casos de admissão ao cargo de diretor estatutário da Companhia, a remuneração recomendada é de 80% do ponto médio da respectiva faixa de remuneração (limite inferior). Em se tratando de profissional de difícil oferta no mercado e com comprovadas qualificação e experiência, a remuneração de admissão poderá atingir o ponto médio da faixa de remuneração, desde que previamente aprovado pelo Diretor Presidente Executivo, nos casos dos demais membros da Diretoria, ou pelo Conselho de Administração, no caso do Diretor Presidente Executivo, observados os parâmetros e montantes globais estabelecidos pelo Conselho de Administração.
- 4.3 Promoção.** Em caso de promoção interna de um empregado ao cargo de diretor estatutário da Companhia, a seção 5 desta Política deverá ser observada.
- 4.4. Remuneração Fixa.** Os diretores farão jus a remuneração fixa paga, a título de *pro labore*, em 12 parcelas mensais, observado o disposto no item 1.2 acima.
- 4.5. Benefícios.** Os diretores farão jus ao recebimento dos benefícios previstos na política de benefícios da Companhia, cuja elaboração e revisão são de responsabilidade da área de Gente e Gestão. Adicionalmente, os diretores poderão optar por participar do plano de previdência privada da Companhia, ao qual a Companhia também realizará contribuições parciais.

5. MOVIMENTAÇÕES INDIVIDUAIS

- 5.1. As movimentações individuais podem ser classificadas da seguinte forma:**

- 5.1.1. Promoção Vertical.** Trata-se da ascensão funcional na estrutura de cargos da Companhia, havendo alteração de cargo e de banda. O posicionamento na nova faixa de remuneração deverá ser, preferencialmente, no limite

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E DE OUTORGA DE OPÇÕES E AÇÕES RESTRITAS PARA A DIRETORIA

inferior, sendo que toda promoção vertical deverá respeitar o orçamento aprovado e representar um aumento máximo de 25%.

- 5.1.2.** Movimentação Horizontal. Trata-se de alteração de cargo, com aumento da remuneração por mérito, sem alteração de banda, mantendo-se a faixa de remuneração. A movimentação horizontal deverá ser definida anualmente e o aumento de remuneração dela decorrente não deverá ser superior a 15%.
- 5.1.3.** Quaisquer exceções às regras constantes desta seção 5 deverão ser aprovadas pelo Diretor Presidente Executivo, em se tratando de movimentação dos demais membros da Diretoria, ou pelo Conselho de Administração, no caso de movimentação do Diretor Presidente Executivo, observados os parâmetros e montantes globais estabelecidos pelo Conselho de Administração.

6. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - BÔNUS

- 6.1.** Os membros da Diretoria da Companhia são elegíveis ao recebimento de bônus, respeitadas as regras de admissão e promoção, e serão premiados sem a necessidade da formação de um *ranking*. O valor do bônus a ser pago será afetado em função da área e da banda do executivo, respeitando sempre as regras eliminatórias definidas pela Companhia.
- 6.2.** O bônus dos membros da Diretoria da Companhia será calculado levando-se em conta: **(i)** o alcance de indicadores financeiros definidos para a Companhia; **(ii)** o alcance das metas de desempenho operacional da Companhia; e **(iii)** o alcance das metas de desempenho individual do executivo.
- 6.2.1.** Os componentes das metas financeiras e operacionais da Companhia deverão estar em linha com o orçamento anual aprovado pelo Conselho de Administração e com os objetivos da Companhia para determinado exercício.
- 6.2.2.** O resultado das metas individuais dos diretores será obtido de acordo com a pontuação atingida em sua avaliação de metas, sendo obrigatório um alcance mínimo de 25% das metas individuais para ter direito ao bônus.

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E DE OUTORGA DE OPÇÕES E AÇÕES RESTRITAS
PARA A DIRETORIA**

- 6.2.3.** A base para a definição dos multiplicadores do modelo de cálculo descrito acima, bem como demais regras de apuração de metas constarão do padrão de desdobramento de metas do Diretor Presidente Executivo e das bandas 0 a IV, cuja elaboração e revisão são de responsabilidade da área de Gente e Gestão da Companhia.
- 6.2.4.** Na fórmula de cálculo do bônus, poderá haver a adição de prêmio individual discricionário de 20% para até 15% dos *top performers* do grupo formado pelo público das bandas 0 a II. Para ser elegível a tal prêmio, o diretor deve ter alcançado, no mínimo, 25% de suas metas de desempenho individuais, cabendo ao Diretor Presidente Executivo determinar quais diretores receberão o prêmio individual discricionário, observados os parâmetros e montantes globais estabelecidos pelo Conselho de Administração. O Conselho de Administração da Companhia decidirá sobre a atribuição de prêmio individual discricionário ao Diretor Presidente Executivo, observados os parâmetros e montantes globais estabelecidos pelo Conselho de Administração.
- 6.3.** O bônus será calculado considerando (i) o bônus *target* da banda e (ii) a remuneração do diretor em dezembro do ano de referência, exceto nas hipóteses em que referido diretor (a) tenha sua banda alterada entre 1º de abril e 30 de setembro, caso em que o bônus *target* será calculado considerando o tempo de dedicação em cada banda; e (b) tenha sua banda alterada após 1º de outubro (inclusive), caso em que bônus *target* será calculado considerando a banda anterior.
- 6.4.** Terão direito ao recebimento de bônus todos os diretores admitidos em seus cargos até 30 de setembro e ativos até 31 de dezembro, observadas as seguintes regras:
- (i) admitidos até 31 de março (inclusive) são elegíveis a 100% do bônus;
- (ii) admitidos depois de 1º de outubro (inclusive) não são elegíveis no ano; e
- (iii) admitidos entre 1º de abril e 30 de setembro recebem bônus proporcional ao número de meses trabalhados.
- 6.4.1.** Em casos de desligamento forçado, sem justa causa, após 1º de outubro (inclusive) até 31 de dezembro do ano em questão o cálculo do bônus será proporcional ao período trabalhado no ano.

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E DE OUTORGA DE OPÇÕES E AÇÕES RESTRITAS
PARA A DIRETORIA**

- 6.4.2.** Diretores afastados por mais de 180 dias no ano não são elegíveis a bônus no respectivo ano, exceto nos casos de afastamento por gravidez, licença parental ou acidente de trabalho.
- 6.4.3.** Quaisquer exceções às regras constantes deste item 6.4 deverão ser aprovadas pelo Diretor Presidente Executivo, em se tratando dos demais membros da Diretoria, ou pelo Conselho de Administração, no caso do Diretor Presidente Executivo.

7. PLANO DE PAGAMENTO BASEADO EM AÇÕES

- 7.1.** O Conselho de Administração também poderá conceder aos diretores ações da Companhia cuja entrega está condicionada à permanência na Companhia e ao decurso de prazos de carência, conforme estabelecido pelo Conselho de Administração. A concessão de ações da Companhia nesses termos observará o disposto em plano de pagamento baseado em ações aprovado pela Assembleia Geral da Companhia, bem como em programa aprovado no âmbito de referido plano pelo Conselho de Administração.

8. OPÇÃO DE COMPRA DE AÇÕES

- 8.1.** O Conselho de Administração também poderá outorgar aos diretores a opção de receber parte dos seus bônus anuais em ações restritas, exercíveis (i) após prazo de carência estabelecido pelo Conselho de Administração e desde que o executivo permaneça na Companhia durante tal período; ou (ii) na data da outorga, observado, neste caso, que tais ações estarão sujeitas a restrição de transferência (*lock-up*). A outorga de opções de compra nesses termos observará o disposto em plano de opções de compra de ações aprovado pela Assembleia Geral da Companhia, bem como em programa aprovado no âmbito de referido plano pelo Conselho de Administração.

9. VIGÊNCIA E RESPONSABILIDADE

- 9.1.** A presente Política entrará em vigor na data de sua aprovação pelo Conselho de Administração da Companhia e somente poderá ser alterada mediante deliberação e aprovação do Conselho de Administração.
 - 9.1.1.** O Conselho de Administração poderá, sempre que entender necessário, revisar e aprovar a alteração desta Política, de acordo com as modificações

**POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO E DE OUTORGA DE OPÇÕES E AÇÕES RESTRITAS
PARA A DIRETORIA**

estatutárias, legislativas ou regulamentares a que a Companhia estiver sujeita.

- 9.2.** Os eventuais casos omissos desta Política serão decididos pelo Conselho de Administração.
- 9.3.** Após aprovada pelo Conselho de Administração, esta Política será divulgada internamente pela Companhia para os responsáveis por sua implementação, sendo que uma cópia estará arquivada junto à Diretoria Jurídica da Companhia.
- 9.4.** É responsabilidade da Diretoria de Gente e Gestão da Companhia implementar procedimentos e padrões necessários para garantir a observância desta Política.

10. HISTÓRICO

| Nº Revisão | Descrição da Alteração | Data da Aprovação pelo Conselho de Administração |
|-------------------|---------------------------------------|---|
| 1 | - | 19/09/2018 |
| 2 | Atualização das práticas da Companhia | 09/12/2025 |
